

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PERSONAL DAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU**

Iwan Setiawan¹, Sri Dewi Nirmala², Rhini Fatmasari³

^{1,2,3}Universitas Terbuka,

¹iwansones@gmail.com, ²nirmaladewi@ecampus.ut.ac.id,

³riens@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of personal leadership on teacher performance; analyzing the managerial influence of school principals on teacher performance; analyze the influence of the principal's personal and managerial leadership together on teacher performance; and describe how much influence the principal's personal and managerial leadership has on teacher performance. This research was conducted on all public and private elementary school teachers in Cikole District, Sukabumi City, totaling 420 with a sample of 60 respondents. The independent variable in this research is the personal and managerial leadership of the school principal, while the dependent variable is teacher performance. Variable measurement was carried out using a Likert scale. This study uses a qualitative method. The data collection techniques were carried out using observation, questionnaires, literature study. The data analysis used was the SPSS statistical test. This research can find: 1) The managerial influence of school principals on teacher performance obtained an average value of 0.785, the qualifications are high because they are in the interval 0.60 – 0.799; 2) The managerial influence of the principal on performance obtained an average value of 0.785, the classification is high because it is in the interval 0.60 – 0.799; 3) The influence of the principal's personal and managerial leadership on teacher performance obtained an average value of 0.785, the qualifications are high because they are in the interval 0.60 – 0.799; 4) The influence of the principal's personal and managerial leadership on teacher performance obtained a coefficient of determination of 0.603. This means that the variance that occurs in the principal's managerial and social leadership is 60.3% determined by the variance that occurs in the teacher performance variable. It can also be interpreted that the managerial influence on schools and personal leadership on teacher performance is 60.3%.

Keywords: personal leadership, principal managerial, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan personal terhadap kinerja guru; menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap

kinerja guru; menganalisis pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru; dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru SD Negeri maupun Swasta di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi yang berjumlah 420 dengan sampel sebanyak 60 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket atau kuisioner, studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah uji statistik SPSS. Penelitian ini dapat menemukan: 1) Pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai rata-rata yaitu 0,785, kualifikasinya tinggi karena berada pada interval 0,60 – 0,799; 2) Pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 0,785, klifikasinya tinggi karena berada pada interval 0,60 – 0,799; 3) Pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai rata-rata yaitu 0,785, kualifikasinya tinggi karena berada pada interval 0,60 – 0,799; 4) Pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh besaran koefisien determinasi sebesar 0,603. Hal ini berarti varian yang terjadi pada manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan sosial 60,3% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel kinerja guru. Dapat juga di artikan bahwa pengaruh manajerial kepada sekolah dan kepemimpinan personal terhadap kinerja guru adalah 60,3%.

Kata Kunci: kepemimpinan personal, manajerial kepala sekolah, kinerja guru.

A. Pendahuluan

Di lembaga sekolah yang menjadi personal leadership adalah kepala sekolah, maju mundur atau berhasil tidaknya suatu lembaga sekolah tergantung pemimpinnya yaitu kepala sekolah sebagai nakhoda bahtera sekolah itu sendiri (Mahfud & M, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan

kemampuan tenaga kependidikan (Sri & Setiyati, 2014). Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (H et al., 2020). Peningkatan mutu dan keberhasilan suatu sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah (Ritonga et al., 2020). Standar Kompetensi Kepala sekolah diatur

dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Kepala Sekolah memiliki 5 (lima) dimensi kompetensi, yang meliputi (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi Supervisi dan, (5) kompetensi sosial. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah harus menjadi agen perubahan dan terus meningkatkan profesionalismenya (Juniarti et al., 2020). Dalam dunia manajemen, dikenal istilah *"Total Quality Management"*. Seorang kepala sekolah yang berprestasi bukan kepala sekolah yang berhasil mencapai prestasi pribadi, tetapi mampu memimpin, membina, mengayomi, dan memberdayakan guru dan staf (Sidik & Purwoko, 2018). Dia tidak *one man show*, tetapi membangun *team work* dan mengelola sekolah secara demokratis, transparan dan akuntabel. Menurut Manik et al., (2021), peran manajemen tersebut meliputi : (1) peran interpersonal, yang

meliputi peran kepemimpinan, peran kepemimpinan yang hanya menggunakan nama pemimpin sebagai simbol, dan peran penghubung dengan pihak eksternal organisasi; (2) peran informatif, yang meliputi peran untuk memonitor kegiatan dalam organisasi, peran penyebaran informasi kepada pihak eksternal organisasi; (3) peran pengambilan keputusan, yang meliputi peran kewirausahaan, peran penanganan gangguan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi, peran pengalokasian sumber daya, dan peran sebagai negosiator dengan pihak eksternal. Baik peran maupun fungsi manajemen tersebut memang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.

Dengan demikian, kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dan mempunyai konsep sebagai manajer akan mampu mempengaruhi terhadap kinerja warga sekolahnya terutama terhadap guru (Ritonga et al., 2020). Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi akan melahirkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh- sungguh, menjaga kualitas

kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya (Meidiana et al., 2020). Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *a'performance* “berarti *the act of performing; execution* (*Webster super new school and office dictionary*). Menurut Henry Bosley Woolf, “*performance*” berarti *the execution of an action* (*Webster new collegiate dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja (Mahfud & M, 2021).

Istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis (Sri & Setiyati, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru-guru di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi, ditemukan bahwa kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga peneliti menemukan data dari hasil wawancara kurang lebih 65 % kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah belum ada pengaruh terhadap kinerja guru. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia hal tersebut harus segera diatasi. Untuk itu berkenaan dengan hal di atas maka dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan personal dan

manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Korelasional yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan personal (X1) dan manajerial kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi, sebanyak 396 guru dan 24 kepala sekolah, terdiri dari 238 guru dan kepala Sekolah Dasar Negeri dan 182 guru dan kepala Sekolah swasta dari Jumlah 24 Sekolah Dasar terdapat 2 gugus yang ada di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Tahun Ajaran

2021/2022 .

Metode penganalisisan data dibedakan menjadi dua, yakni metode analisis statistic inferensial dan metode statistic deskriptif (Yunus et al., 2021). Teknik uji hipotesis mempergunakan regresi linier berganda yang memiliki tujuan guna memahami persamaan regresi variable terikat atas variable bebas yang di uji secara parsial dan stimulant.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan uji validitas data dengan menggunakan SPSS 26. Maka dari 15 butir instrumen, uji kepemimpinan social (X1), uji validitas manajerial kepala sekolah (X2) dan uji validitas kinerja guru (Y). Seluruh hasil responden berada pada interval 0,60 – 0,799 dan berdasarkan output tersebut maka dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan valid.



Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas data dengan menggunakan SPSS 26, hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Sosial (X1) sebanyak 0,752, Uji Reliabilitas Manajerial Kepala Sekolah (X2) sebanyak 0,728, dan Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y) sebanyak 0,710. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* tersebut maka instrumen dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60.

1. Analisis Korelasi

Model Summary				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
				Sig. F Change
.785 ^a	.616	.603	3.531	.000
a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah, Kepemimpinan Sosial				

Tabel di atas menginterpretasikan bahwa besarnya koefisien korelasi variabel X₁ X₂ dengan Y (r_{x₁x₂y}) adalah 0,785 sehingga di kategorikan antara variabel x dan y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi yaitu berada pada rentang 0,60 – 0,799.

a. Menguji Hipotesis

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,054 > 0.05 dan nilai t hitung 3.968 > t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa HA diterima yang

berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan personal kepala sekolah terhadap kinerja guru. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0.05 dan nilai t hitung 7,429 > t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa HA diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Uji kebenaran atau kepaluan hipotesis

Menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis yang telah diajukan dengan cara membandingkan besarnya “r” yang tercantum dalam tabel (db) atau degree of freedom (df). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 DF &= N - Nr \\
 &= 60 - 3 \\
 &= 57
 \end{aligned}$$

2. Analisis Regresi Berganda

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.785 ^a	.616	.603	3.531
a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah, Kepemimpinan Sosial			

a. Koefisien Determinasi (R-Squares)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Berdasarkan tabel di atas diperoleh besaran koefisien determinasi sebesar 0,603. Hal ini berarti varian yang terjadi pada manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan sosial 60,3% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel kinerja guru. Dapat juga diartikan bahwa pengaruh manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan personal terhadap kinerja guru adalah 60,3%.

b. Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model Summary			
Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
	R Square Change	F Change	Sig. F Change
3.531	.616	45.734	.000
a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah, Kepemimpinan Sosial			

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel

dependen atau tidak. Dalam tabel di atas diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan uji F $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Personal Dan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu system yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi (Damayani et al., 2020). Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit-unit kerja yang berbeda (Sulfemi, 2019). Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kerja (Manik et al., 2021).

Menurut Atmadja (2012) ada

lima karakter kepemimpinan yang kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut : 1. Dimensi Spiritual (*spiritual dimension*) atau disebut sebagai Karakter Moral (*moral character*) terdiri dari *Selfless* (Ikhlas) dan *Honesty* (Kejujuran) 2. Dimensi Emosional (*emotional dimension*) atau disebut sebagai Karakter Sosial (*social character*) terdiri dari *Respect* (menghargai) dan *Empathy* (memahami). 3. Dimensi Rasional (*rational dimension*) atau disebut sebagai Karakter Kinerja (*performance character*) yaitu *pursuit of excellence* (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik).

Pemimpin (*Leader*) pada dasarnya adalah orang yang mampu menggerakkan sumberdaya (terutama manusia) untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Menurut Juniarti et al., (2020) pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik. Pemimpin dan kepemimpinan adalah sesuatu yang tak dapat dipisahkan, merupakan suatu kesatuan (Manik et al., 2021). Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan. Jiwa

kepemimpinan ini terbentuk dari suatu proses dari waktu ke waktu hingga akhirnya akan mengkristal dalam suatu bentuk karakteristik kepemimpinan (Oktavianti et al., 2019). Seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan, dengan usaha yang gigih akan dapat membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya.

Carudin & Agus, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Fungsi kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator (Damayani et al., 2020). Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada staf pendidikan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi. Motivasi ini dapat diberdayakan melalui lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, stimulus, secara efektif (Basilius & Redan Werang, 2014).

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus mencari peningkatan kinerja guru melalui program pengembangan kapasitas tenaga kerja (K, 2019). Kepala sekolah

sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya (Rahayu, 2022). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin lembaga pendidikan. Dalam peran kepemimpinannya, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan bawahannya sehingga kinerja guru selalu dipertahankan (H et al., 2020).

b. Pengaruh Kepemimpinan Personal Terhadap Kinerja Guru

Dalam hal ini, pengaruh kepemimpinan personal kepala sekolah terhadap kinerja guru terlihat adanya pengaruh. Nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,054 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,968 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan personal kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari adanya keterlibatan terhadap kinerja guru. Kinerja guru terlihat meningkat karena adanya keterlibatan antara kepemimpinan personal kepala sekolah.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pendapat Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Menurut (Syaiful Sagala: 2009) Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan personal kepala sekolah menekankan terhadap kinerja guru (Taufik M, 2019). Oleh karena itu, kepemimpinan personal kepala sekolah berfungsi untuk mengeksplorasi kinerja guru dalam hal orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, loyalitas, dan kerjasama. Basilius & Redan Werang, (2014) tugas seorang pemimpin adalah menempatkan orang terbaik pada posisi dengan peluang terbaik, mentransfer ide, mengalokasikan sumber daya dan mengalokasikan dana pada bidang yang tepat. Dengan

demikian, manajemen kepemimpinan jelas akan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan secara tepat, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan secara lebih baik (Sidik & Purwoko, 2018). Kinerja seorang guru selain didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah, ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan yang bersih, nyaman, sehat dan menyenangkan. apabila didukung dengan lingkungan yang baik, maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Menurut Juniarti et al., (2020) "ada beberapa tipe kepemimpinan tersebut: 1) pemimpin otokratik, 2) pemimpin demokratik, 3) pemimpin permisif". Pemimpin profesional adalah seorang „seniman“ dalam memimpin. Seni adalah buah kreasi personal yang mungkin tidak dimiliki orang lain. Oleh karena itu, seni dalam memimpin berbeda pada setiap orang.

c. Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Nilai

Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,429 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kompetensi manajerial seorang kepala sekolah dapat meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin menjadikan dirinya seorang yang bisa menjadi pembimbing dan pembina. Sion Rohanah dan Kempa dalam Werang (2012:10) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, *man* yaitu manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala

sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Pada era globalisasi ini paradigma baru kepala sekolah hanya sebagai manajer, dirasa kurang tepat. Selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin. Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, yang membedakan antara pemimpin dan manajer adalah Pemimpin orang yang melakukan hal-hal yang sesuai dengan apa yang dikatakan dan berfokus pada orang, sedangkan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar, yang dalam melaksanakan kepemimpinan berfokus kepada sistem atau struktur, disamping itu pemimpin lebih membangkitkan kepercayaan, sedangkan manajer tergantung kepada pengawasan.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan (Keizer & Pringgabayu, 2018). Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui

program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan Prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Oktavianti et al., 2019).

Menurut Ritonga et al., (2020) pemimpin perubahan perlu menjelaskan dinamika eksternal organisasinya baik dengan menjelaskan perkembangan kompetitor ataupun perubahan kecenderungan customer serta menghubungkan semua itu dengan peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Penjelasan seperti itu dapat mendorong anggota organisasi untuk merasakan signifikansi dan urgensi dari perubahan organisasinya. Berdasarkan perspektif perubahan organisasi di atas, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk menjalankan program guru penggerak sebagai penopang dari realisasi merdeka belajar adalah satu upaya yang sistemis apabila mengacu pada perspektif teori perubahan organisasi. Nadiem (2020) dalam peluncuran merdeka belajar episode 5 tentang guru penggerak pada tanggal 3 Juli

2020 menjelaskan bahwa “guru penggerak adalah suatu program identifikasi dan pelatihan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan. Guru penggerak adalah agen-agen yang dimasa depan akan jadi calon kepala sekolah, pengawas sekolah dan pelatih-pelatih program pelatihan”.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Begitu sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen sekolah, maka semakin kurang baik pula kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya kinerja guru akan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan dan kualitas sekolah yang baik. Ada pun cara yang dapat dilakukan oleh seorang Kepala sekolah adalah dengan membimbing

dan mengarahkan guru serta melakukan pengawasan dan evaluasi.

Menurut (B Tetuko., 2012) pemimpin perubahan perlu menjelaskan dinamika eksternal organisasinya baik dengan menjelaskan perkembangan kompetitor ataupun perubahan kecenderungan customer serta menghubungkan semua itu dengan peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Penjelasan seperti itu dapat mendorong anggota organisasi untuk merasakan signifikansi dan urgensi dari perubahan organisasinya (Arzfi et al., 2021) . Berdasarkan perspektif perubahan organisasi di atas, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk menjalankan program guru penggerak sebagai penopang dari realisasi merdeka belajar adalah satu upaya yang sistemis apabila mengacu pada perspektif teori perubahan organisasi.

Nadiem (2020) dalam peluncuran merdeka belajar episode 5 tentang guru penggerak pada tanggal 3 Juli 2020 menjelaskan bahwa “guru penggerak adalah suatu program identifikasi dan pelatihan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan. Guru penggerak adalah

agen-agen yang dimasa depan akan jadi calon calon kepala sekolah, pengawas sekolah dan pelatih-pelatih program pelatihan". Berdasarkan konteks tersebut, program guru penggerak dapat dikatakan merupakan satu inisiasi awal dalam mewujudkan merdeka belajar. Hadirnya guru penggerak di sekolah sejak awal ditujukan untuk mengubah budaya sekolah dengan melibatkan kekuatan sumber daya dari dalam sekolah itu sendiri dan bukan dari kekuatan eksternal. Menurut Calista, (2020) setiap proses transformasi yang diambil dari dalam organisasi seperti melalui program guru penggerak ini dapat memperkuat kekuatan penggerak perubahan dan sekaligus memperkecil resistensi atau penolakan terhadap perubahan.

d. Pengaruh Kepemimpinan Personal Dan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini, dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 60 guru dan jumlah item pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan yang merupakan variabel

X1 (pengaruh Kepemimpinan personal) dan X2 (Manajerial kepala sekolah).

Dari hasil analisis penelitian pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi bahwa prosentase angket yang diperoleh 0,785. Angka ini menunjukkan kualifikasi tinggi karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Sehingga pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru tepat.

Nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,054 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,968 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan personal kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,429 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan menguatnya pengaruh tersebut, berarti bahwa pencapaian kinerja guru dapat diprediksi melalui pendekatan kedua variabel bebas

tersebut. Pendekatan ini menjadi cukup karena kedua variabel bebas ini satu sama lain saling mendukung dalam upaya mencapai kinerja guru yang lebih baik.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, gaji, reward, iklim sekolah dan lain-lain (Reni Wahyuningsih & Nurfuadi, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muflihah & Haqiqi, 2019). Dengan kata lain bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah, Manik et al., (2021) Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah

ditetapkan Tetuko, (2012) mengatakan bahwa terdapat empat fungsi seorang pemimpin, yakni : (1) mendefinisikan misi dan peranan organisasi, dalam hal ini pemimpin sebagai visionaris; (2) pengejawantahan tujuan organisasi, berarti pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan ; (3) mempertahankan keutuhan organisasi, yang berarti pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada setafnya seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengejar para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan; dan (4) mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi.

Manajerial kepala sekolah berarti kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan input-input manajemen dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan dan penilaian untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kemampuan

manejerial ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak selaku seorang manajer. Tiga hal penting yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai seorang manajer adalah proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai. Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Proses yang dimaksud disini adalah pemanfaatan input-input manajemen yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah yang terdiri dari “tugas, rencana, program, regulasi (ketentuan-ketentuan, limitasi, prosedur kerja, dan sebagainya”, (Ditjen Dikdasmen, 2002).

(Ningsih, 2016) pemimpin perubahan perlu menjelaskan dinamika eksternal organisasinya baik dengan menjelaskan perkembangan kompetitor ataupun perubahan kecenderungan customer serta menghubungkan semua itu dengan peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Penjelasan seperti itu dapat mendorong anggota organisasi untuk merasakan signifikansi dan urgensi dari perubahan organisasinya. Berdasarkan perspektif perubahan organisasi di atas, keputusan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan untuk menjalankan program guru penggerak sebagai penopang dari realisasi merdeka belajar adalah satu upaya yang sistemis apabila mengacu pada perspektif teori perubahan organisasi. Nadiem (2020) dalam peluncuran merdeka belajar episode 5 tentang guru penggerak pada tanggal 3 Juli 2020 menjelaskan bahwa “guru penggerak adalah suatu program identifikasi dan pelatihan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan. Guru penggerak adalah agen-agen yang dimasa depan akan jadi calon kepala sekolah, pengawas sekolah dan pelatih-pelatih program pelatihan”. Berdasarkan konteks tersebut, program guru penggerak dapat dikatakan merupakan satu inisiasi awal dalam mewujudkan merdeka belajar (Siregar et al., 2022). Hadirnya guru penggerak di sekolah sejak awal ditujukan untuk mengubah budaya sekolah dengan melibatkan kekuatan sumber daya dari dalam sekolah itu sendiri dan bukan dari kekuatan eksternal. Menurut Sari et al., (2021) setiap proses transformasi yang diambil dari dalam organisasi, seperti melalui program guru penggerak ini dapat memperkuat kekuatan penggerak

perubahan dan sekaligus memperkecil resistensi atau penolakan terhadap perubahan. Salah satu negara yang menerapkan pola pendidikan dengan Guru Penggerak dalam pembelajaran merdeka belajar. Guru penggerak dalam merdeka belajar merupakan seseorang yang mampu mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan dirinya secara menyeluruh, yang memiliki pemikiran yang kritis, dan daya cipta yang kreatif. Dalam pembelajaran merdeka belajar, guru penggerak harus mampu melaksanakan proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, sehingga pendidikan profil pelajar Pancasila dapat terwujud dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Nadiem Makariem, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI menegaskan bahwa ujung tombak dari transformasi Pendidikan merdeka belajar adalah guru penggerak. Guru penggerak tak hanya mengikuti kurikulum yang ditentukan, melainkan, berupaya mengubah semua aktivitas belajar untuk mencapai atau menjaga standar Profil Pelajar Pancasila, yaitu peserta didik yang beriman, bertakwa, memiliki akhlak yang mulia, lebih kreatif, mampu bergotong royong, memiliki jiwa kebhinekaan yang

global, berpikir kritis, serta memiliki kemandirian (Mahfud & M, 2021).

Guru penggerak dalam pembelajaran harus mampu menyeimbangkan tuntutan zaman dalam era modern dalam hal pendidikan karakter sebagai dasar bagi peserta didik untuk tetap bijaksana dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin berkembang, dan memiliki sikap yang kritis dalam menanggapi segala informasi yang ada. Guru penggerak adalah guru yang menggerakkan guru yang lain dalam pembelajaran merdeka belajar untuk mengembangkan potensi peserta didik secara holistic. Guru penggerak dalam merdeka belajar tidak hanya memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara efektif tetapi harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan peserta didik dalam komunitas persekolahan dengan menggunakan teknologi yang ada demi peningkatan mutu pembelajaran serta harus melakukan refleksi dan evaluasi terus menerus dalam perbaikan praktek pembelajaran yang terus menerus (Nashriyah, 2020).

Dharma, A. (2020). Guru penggerak harus mampu menjadi

teladan yang memiliki kemampuan dan daya juang untuk membawa suatu perubahan yang baik dalam ekosistem pendidikan dalam sekolahnya maupun dalam unit sekolah yang lain. Sesuai dengan program menteri pendidikan dan kebudayaan tentang guru penggerak dalam merdeka belajar, diharapkan para guru mampu untuk bersinergi dan berkolaborasi untuk mencapai perubahan pendidikan kearah yang lebih baik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing.

Guru penggerak harus mampu menggerakkan rekan guru yang lain untuk selalu berinovasi. Sebagai guru dalam Pendidikan merdeka belajar, tentu harus mampu memiliki kompetensi kepribadian yang matang, baik secara moral maupun dalam hal spiritual sehingga menjadi menjadi role model bagi peserta didik dan semua warga sekolah. Guru penggerak merupakan pemimpin pembelajaran dalam merdeka belajar yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan ekosistem pendidikan untuk mewujudkan Pendidikan yang berpusat pada peserta didik.

Syahril, I. (2020). Menjadi guru penggerak, harus lulus seleksi dan

mengikuti program pendidikan dan pelatihan selama sembilan bulan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan atau pendidikan dari program guru penggerak adalah:

- a. Guru memiliki kemampuan yang mandiri dan merdeka dalam mengembangkan kompetensinya sebagai pengajar sekaligus mampu menggerakkan rekan guru yang lain untuk mampu berinovasi dalam meningkatkan kualitas output dari Pendidikan.
- b. Dalam pembelajaran merdeka belajar, guru harus mampu berpihak pada peserta didik. Guru harus mampu menggerakkan peserta didiknya untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, untuk mencapai tujuan dari pendidikan sesuai dengan visi sekolah.
- c. Guru harus memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam mengembangkan kualitas dari sekolahnya. Untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan sekolah, guru harus mampu menjalin kerja sama dengan orang tua dan komunitas sehingga bertumbuh sikap mandiri dan memiliki jiwa kepemimpinan.

- d. Guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik. Seorang guru diharapkan memiliki kematangan emosional, baik secara moral maupun spiritual dalam bersikap dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, sesuai dengan kode etik yang berlaku di masyarakat.
- e. Guru harus mampu mengelola pembelajaran dengan berpusat pada peserta didik dengan menciptakan komunikasi yang baik dengan orang tua dari peserta didik. Nadiem, A. M. (2020).

D. Kesimpulan

Kepemimpinan Personal Kepala Sekolah, Manajerial Kepala Sekolah dan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, diperoleh nilai angka 70-73 dengan 70-75. Artinya ada pengaruh kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru besaran koefisien determinasi sebesar 0,603. Hal ini berarti varian yang terjadi pada manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan sosial 60,3% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel kinerja guru. Kepemimpinan personal kepala

sekolah, yang mencakup sikap, nilai-nilai, dan integritas pribadi kepala sekolah, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki sikap yang baik, integritas yang tinggi, dan nilai-nilai yang kuat dapat menjadi contoh yang baik bagi guru dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepemimpinan manajerial kepala sekolah, yang meliputi kemampuan dalam mengelola sumber daya, mengatur tugas, dan membangun hubungan kerja yang efektif, juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menyusun program kerja yang jelas, mengatur waktu dengan baik, dan memberikan dukungan yang memadai kepada guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan personal dan manajerial yang baik dari kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berinovasi dalam pendekatan pembelajaran. Kepala sekolah yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru dapat mendorong mereka untuk

mengembangkan diri dan mencapai hasil yang lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat juga dapat membantu menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan saling mendukung. Ketika kepala sekolah mampu membangun komunikasi yang efektif, memfasilitasi kerjasama antara guru, dan mendorong partisipasi aktif dari semua anggota sekolah, kinerja guru dapat meningkat secara keseluruhan.

Dalam kesimpulannya, kepemimpinan personal dan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang baik dalam kedua aspek kepemimpinan ini dapat memotivasi guru, meningkatkan kualitas pengajaran, menciptakan budaya sekolah yang positif, dan meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan dan memperkuat kepemimpinan personal dan manajerial mereka guna mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arzfi, B. P., & , Resi Ananda, Vianes Muliza Putri, Nurhizrah Gistituati, R. (2021). Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2541–2549. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1230>
- Basilius, & Redan Werang. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke*. 1, 128–137.
- Calista, A. (2020). Komitmen Guru Honor SD Negeri Terhadap Kinerja Guru Di Kota Sekayu (Pendekatan Afektif, Kontinu Dan Normatif). *Jurnal Adminika*, 7(1), 132–150.
- Carudin, & Agus, K. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 30–37.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah*

- Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.* 1(1), 46–57.
- Dharma, A. (2020). Modul 1.3: Visi Guru Penggerak. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK).
- H, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.* 1(Dii), 146–153.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.* 1(3), 193–199.
- K, M. T. B. (2019). *Pengaruh Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.* 3(2), 465–479.
- Keizer, H. De, & Pringgabayu, D. . (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di Smk Icb Cinta Niaga Kota Bandung.* *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, 4(1), 14–25.
- <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Mahfud, & M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Negeri Se-Kota Bima.* 2(November 2020), 1–17.
- Manik, J., Siahaan, M., & Indonesia, U. A. (2021). *Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi.* 9.
- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112.
- <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>
- Muflihah, A., & Haqiqi, A. K. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah. *Quality*, 7(2), 48. <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>
- Nadiem, A. M. (2020). Pemaparan program guru dalam peluncuran merdeka belajar episode 5 tentang “Guru Penggerak.” <https://youtu.be/X6vP4AkEsLM>
-

- Nashriyah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin*. Kepala-Sekolah-Dalam-Manajemen-Pen-Bf42b7a7.Pdf
- Ningsih, R. S. (2016). Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(02). Ritonga, S. I., Ritonga, W. A., Tanjung, A. M., Musri, M. A., Labuhanbatu, K., & Utara, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smks Harapan Al- Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu*. 02(01), 22–30.
- Oktavianti, S., Dacholfany, M. I., & Sutanto, A. (2019). *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Kecamatan Purbolinggo*. 4(2). Sari, E., Mulyadi, M., Yatimah, D., Maulana, R., & Solihin, D. (2021). Model Manajemen Pendidikan Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian Anti-Corruption Education Management Model Based On Prophetic Leadership Behavior. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* |, 12(2), 2614–5863. <https://doi.org/10.46807/Aspirasi.V12i2.2495>
- Rahayu, S. (N.D.). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Al-Furqan Bagan Besar Sri*. 2(1), 1–13. Syahril, I. (2020). “Peluncuran Program Merdeka Belajar Episode 5 Tentang guru Penggerak.” <https://youtu.be/X6vP4AkEsLM>
- Reni Wahyuningsih, Nurfuadi, A. P. (2020). *Peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Deskriptif Di SMA Negeri 1 Kroya Kabupaten Cilacap)*. 5, 1–14. Sidik, & Purwoko. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah*
-

- Kinerja Guru Sekolah Dasar.
Jurnal Basicedu, 5(5), 3625–3635.
- Terhadap Kinerja Guru Smk. 6(2), 149–162.
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Sri, & Setiyati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207.
- Sulfemi, W. B. (2019). *Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan*. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta Di Kabupaten Grobogan. *Educational Management*, 1(2), 130–133.
- Yunus, A. A. S. P., & , Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap